



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos



Empresas y
Derechos Humanos
Perú

Plan Nacional de Acción al Bicentenario

**MEMORIA
DE LA CONFERENCIA SOBRE EL PLAN NACIONAL DE
ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS:
LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI Y LA EMPRESA**

**PLAN NACIONAL DE ACCIÓN
SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO N° 5 DEL
PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2018-2021
APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 002-2018-JUS**

Relatora

GALIA PASTOR KOLMAKOVA

**Lunes, 22 de julio de 2019
Auditorio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llonca N° 350 - Miraflores**



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos



Plan Nacional de Acción al Bicentenario

INTRODUCCIÓN

Este evento fue una actividad de capacitación organizada por la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, y la organización civil PRESENTE, en el marco del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA). Contó además con la participación de la Organización de las Naciones Unidas en Perú - ONU Perú, la organización empresarial PRIDE CONNECTION Perú, y el apoyo de la Embajada Británica en Perú.

Su principal objetivo fue dar a conocer a los actores que participan en el proceso de elaboración del PNA y a la ciudadanía en general, los estándares internacionales de protección de los derechos de las personas LGBTI en el marco del desarrollo de las actividades empresariales, los avances de INDECOPI en la protección de los derechos de las personas LGBTI en el ámbito del consumo, las buenas prácticas de las empresas del país para garantizar dichos derechos en el desenvolvimiento de sus actividades, así como el "Diagnóstico de Diversidad y Equidad 2018", en el que analiza las políticas y prácticas inclusivas en más de 70 empresas, organizaciones e instituciones de diversos rubros, elaborada por la organización civil PRESENTE.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos



Plan Nacional de Acción al Bicentenario

MESA I

AVANCES Y DESAFÍOS EN LA PROTECCIÓN DE PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Panelista:

MARCO GUILLERMO PÉREZ, Director de Empresas de la ONG Presente.

Psicólogo organizacional, artista plástico, activista transmasculino. Cuenta con un Diplomado Superior en Diversidad Sexual y Derechos Humanos del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, y ha liderado iniciativas de proyectos por la equidad de género y promoción de los derechos humanos de las personas trans en colectivos como GPUCP, Reforma Trans PUCP, No Tengo Miedo.

Panelista:

WENDY LEDESMA ORBEGOZO, Directora de la Autoridad Nacional de Protección del Consumidor del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho, Economía y Políticas Públicas por la Universidad Complutense de Madrid. Tiene una amplia experiencia en la gestión pública, en el Ministerio Público, la Superintendencia de Banca y Seguros y en el INDECOPI, así como en la actividad privada financiera.

Desarrollo

La primera mesa estuvo dedicada a desarrollar los avances y desafíos en la protección de personas LGTBI en el ámbito empresarial. Con ese fin, en primer lugar, el representante de la ONG PRESENTE desarrolló por 15 minutos los hallazgos del “[Diagnóstico de Diversidad y Equidad 2018](#)” en el que su organización analiza las políticas y prácticas inclusivas de 73 empresas, organizaciones e instituciones de diversos rubros, elaborada por la organización civil PRESENTE, la cual recalca los siguientes aspectos importantes:

- 20% de las empresas en el país cuentan con una Política de Diversidad.
- 29% de dichas políticas incluye la orientación sexual.
- 21% de dichas políticas incluye la identidad de género.
- 13% reconoce el nombre social de las personas trans.

Así también, comento acerca del significado del Sello Presente, una certificación anual para empresas y organismos del Estado que cuentan con políticas y prácticas inclusivas de igualdad y no discriminación para el talento LGBTIQ+.

Esta certificación promueve que las empresas y organismos del Estado se comprometan coherentemente con hacer del espacio laboral uno que permita que colaboradores y colaboradoras LGBTIQ+ se sientan protegidas, seguras y bienvenidas. Una empresa más diversa e inclusiva favorece la retención y el desarrollo profesional de los colaboradores, en ese marco:

- Los colaboradores que están en el closet y aislados son 73% más propensos a abandonar su centro de trabajo en los próximos 3 años
- El 73% de aliados de la comunidad LGTBIQ+ estarían más propensos a aceptar una oferta de trabajo si la empresa tiene políticas de diversidad LGTBIQ+.

Asimismo, adoptar medidas positivas para personas LGTBIQ+ Mejora la reputación de la organización, en el sentido que:

- 82% de aliados son más propensos a comprar productos de empresas que apoyan equidad LGTBIQ+.
- El mercado de consumidores LGTBIQ representa 3.72 trillones de dólares
- Refuerza la reputación corporativa como líder de justicia y equidad.

Posteriormente, la representante del INDECOPI, contó con 15 minutos para presentar y exponer las acciones que desarrolla su institución en materia de [discriminación en el consumo](#) y los principales casos resueltos para garantizar los derechos de las personas LGTBI en dicho ámbito.

Sobre la discriminación en el consumo señaló que las normas establecidas en los artículos 1.1 literal d) y 38 del Código de Protección y Defensa del Consumidor establecen un deber de no discriminación para los proveedores y la prohibición de exclusión de las personas sin que medien causas objetivas y razonables.

Una conducta es discriminatoria cuando no se aplican las mismas condiciones comerciales a consumidores que se encuentren en situación de igualdad y cuando la conducta infractora está motivada por la pertenencia del consumidor a un grupo humano determinado, lo cual se sustenta en prejuicios que afectan la dignidad de las personas.

El tipo infractor de discriminación en el consumo no se restringe a supuestos de negativa de contratar, pudiendo comprender también restricciones arbitrarias o interrupciones del servicio verificadas una vez entablada la relación de consumo.

Entre las acciones realizadas por el INDECOPI en materia de discriminación en el consumo, se encuentra la presentación del libro [Discriminación en el consumo y trato diferenciado ilícito en la jurisprudencia del INDECOPI](#), que contiene los principales casos de discriminación denunciados ante la entidad en los últimos 16 años, a nivel nacional, entre 1998 y 2014, adicionalmente, se han celebrado convenios de cooperación tanto con el Ministerio de Cultura (15.08.2019) y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (28.02.2019); en el marco de ambos convenios se vienen desarrollando acciones coordinadas y articuladas que permitan la atención de los casos de discriminación de competencia de estas entidades. Asimismo, mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-JUS del 15 de julio de 2019 se incorporó al INDECOPI en la Comisión Nacional contra la Discriminación (CONACOD), en ese marco y en coordinación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Sunafil se viene elaborando el Protocolo de atención de casos de sobre discriminación y la realización capacitaciones a funcionarios de las entidades participantes integrantes a nivel nacional, en materias de lucha contra el racismo y la discriminación en el consumo.

Entre los casos resueltos por el INDECOPI, se encuentran los siguientes:



DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

- **Caso Hotel de Tacna (negativa de brindar suit matrimonial a pareja)**
Resolución N° 1507-2013/SPC-INDECOPI
Multa de 2 UIT. No se pudo incrementar por prohibición legal
- **Caso Godfrey (discoteca impidió entrada a persona transexual)**
Resolución N° 1197-2014/SPC-INDECOPI
Multa de 50 UIT y orden de publicar aviso, capacitar personal y abstenerse de prácticas discriminatorias
- **Caso Plaza San Miguel (agente de seguridad exigió a pareja retirarse de centro comercial)**
Resolución N° 3255-2015/SPC-INDECOPI
Multa de 8 UIT y Orden de capacitar a personal y colocar caterles
- **Caso Discoteca Mood – Piura (agente de seguridad exigió a pareja retirarse de discoteca)**
Resolución N° 3167-2017/SPC-INDECOPI
Multa de 50 UIT y orden de cese de conducta
- **Caso El Aguaje (impedimento de ingreso a restaurante a mujer transexual)**
Resolución N° 628-2018/SPC-INDECOPI
Multa de 10 UIT (No se pudo incrementar por prohibición legal) y Orden de capacitar a personal y colocar carteles.



Fuente: <https://bit.ly/2K8kre5>



CASOS RECIENTES

- **Discoteca Chira's - Piura**
Resolución 0534-2019/SPC-INDECOPI
27 de febrero de 2019
Negativa de ingreso a discoteca al denunciante debido a su condición de transgénero
Medida correctiva: Capacitación a su personal y publicación de cartel
- **Pollería La Chinita – Piura**
Resolución 1119-2019/SPC-INDECOPI
29 de abril de 2019
Retiro de una persona indigente del restaurante cuando uno de los comensales se disponía a invitarle un desayuno
Medidas correctivas: Capacitación a su personal y publicación de cartel

- **La Estación de Barranco**
Resolución 1626-2019/SPC-INDECOPI
17 de junio de 2019
Retiro del denunciante sin causa justificada lo que configura un trato diferenciado ilícito
Medida correctiva: Carta de disculpa al denunciante



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos



Plan Nacional de Acción al Bicentenario

MESA II BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Panelista:

CHRISTIAN SÁNCHEZ, Naciones Unidas

Oficial Nacional de Información del Centro de Información de las Naciones Unidas para el Perú, con una amplia experiencia en el sistema internacional de derechos humanos.

Panelista:

RODRIGO ESPINOZA CHEHADE, representante de Pride Connection Perú

Es ingeniero industrial por la Universidad de Lima con más de seis años de experiencia en Recursos Humanos. Cuenta con un Certificado Internacional como Business Coach y especialista en Gestión de la Innovación. Actualmente se desempeña como Focal de Recursos Humanos para IBM Services para Sudamérica Habla Hispana y Líder del Comité de LGTB+ en IBM Perú.

Panelista:

CECILIA FLORES CASTAÑÓN, representante de CONFIEP

Es abogada con más de 18 años de experiencia en dirección jurídica de empresas multinacionales, diez años de ellos en industrias extractivas y gas. Es socia de Cremades & Calvo Sotelo de España, y actualmente se desempeña como presidenta de Women CEO Perú.

Desarrollo:

La segunda mesa estuvo enfocada en conocer los [estándares internacionales de la ONU aplicable a empresas en materia de derechos de las personas LGTBI](#), así como conocer las buenas prácticas empresariales, nacionales e internacionales, en su implementación. Con ese fin, el representante de Naciones Unidas indicó que, la mayoría de los Estados Miembros no protegen de forma efectiva contra la discriminación por motivos de orientación sexual, pocos protegen los derechos de las personas trans, muy pocos han tomado medidas para proteger a las personas intersexuales; incluso en países que poseen marcos jurídicos más progresistas, el estigma y los estereotipos negativos perpetúan la discriminación contra las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Aunque los Gobiernos son los principales responsables de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos, las empresas también tienen la responsabilidad, independiente y complementaria, de respetar los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales, en ese sentido, existen diversos tratados internacionales en ese marco:



En el año 2011 se publicaron los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los cuales señalaron que deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación.

El enfoque del sector empresarial ha sido ad hoc y poco sistemático:



- algunas empresas mundiales promueven la igualdad del colectivo LGBTI en su país de origen, pero no tanto en el extranjero;
- otras se manifiestan en entornos propicios, pero se mantienen en silencio en contextos en que la protección de los derechos de las personas LGBTI es deficiente o inexistente;
- algunas tienen políticas de protección de las personas lesbianas, gays y bisexuales, pero aún no han adoptado medidas para proteger a las personas trans e intersexuales.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos no son un instrumento internacional del que dimanen obligaciones jurídicas para las empresas. Con arreglo a ellos, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es una norma por la que se espera que las empresas se rijan sobre la base del derecho internacional y las convenciones vigentes.

Asimismo, resaltó la importancia de las Normas de Conducta, como aquellas que brindan orientación práctica a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Se fundamentan en el derecho



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos



Plan Nacional de Acción al Bicentenario

internacional de los derechos humanos y son acordes con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Finalmente señaló que estas normas de conducta constituyen un paso adelante para ayudar a las empresas a traducir sus compromisos de derechos humanos en medidas prácticas sobre el terreno y una oportunidad potencialmente importante de ampliar la contribución de las empresas a la lucha contra las prácticas discriminatorias en todo el mundo.

Acto seguido, el representante de Pride Connection Perú empezó su exposición definiendo la misión de su organización como una red de organizaciones que promueve [ambientes laborales inclusivos para la comunidad LGBT+ en el Perú](#), creando conexiones, fomentando respeto a las personas y apoyando su desarrollo profesional. Estas son las empresas e instituciones que la integran:

Por su parte representante de la CONFIEP, remarcó la importancia de las buenas prácticas empresariales, nacionales e internacionales en la implementación de los estándares internacionales aplicable a empresas en materia de derechos de las personas LGTBI, desarrolló algunas de ellas y reafirmó el compromiso del sector empresarial de seguir trabajando en ellas, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Culminadas las presentaciones, cada panelista tuvo cinco minutos para responder las interrogantes del público.

CLAUSURA

EDGARDO RODRÍGUEZ GÓMEZ, Director General de Derechos Humanos

Agradeció en primer lugar la participación de los ponentes, que brindaron al público información acerca los estándares internacionales de protección de los derechos de las personas LGBTI en el marco del desarrollo de las actividades empresariales, los avances de INDECOPI en la protección de los derechos de las personas LGBTI en el ámbito del consumo, las buenas prácticas de las empresas del país para garantizar dichos derechos en el desenvolvimiento de sus actividades, así también, se compartieron los resultados del “Diagnóstico de Diversidad y Equidad 2018”, que analizó las políticas y prácticas inclusivas en más de 70 empresas, organizaciones e instituciones de diversos rubros, elaborada por la organización civil PRESENTE.

Finalmente, subrayó el compromiso del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la labor de promoción y respeto de los derechos humanos, en este conversatorio específicamente al grupo de especial protección integrado por las personas LGTBI y reconoció los esfuerzos realizados por las empresas en la promoción de políticas internas que garanticen la protección de derechos humanos. Se comprometió a que tanto los estándares como las importantes recomendaciones de los ponentes y del público serán tenidas en cuenta en el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.
